Adulte-relais

mode d'emploi

Questions et réponses
Sur le dispositif des Adultes-Relais

Décembre 2008

Les missions et le territoire d'action

Quelles sont les activités prises en charge par les adultes-relais ?

La création de postes d'adultes-relais est destinée à améliorer les relations entre habitants et services publics, ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs des zones urbaines sensibles et des quartiers prioritaires.

Les missions d'adultes-relais peuvent consister à :

- informer et accompagner les habitants dans leurs démarches, faciliter le dialogue social entre services publics et usagers, et notamment établir des liens entre les parents et les services qui accueillent leurs enfants,
- contribuer à améliorer ou préserver le cadre de vie,
- prévenir et aider à la résolution des petits conflits de la vie quotidienne par la médiation et le dialogue,
- faciliter le dialogue entre générations, accompagner et renforcer la fonction parentale par le soutien aux initiatives prises par les parents ou en leur faveur,
- accueillir, écouter, concourir au lien social dans un équipement de proximité ou une association,
- contribuer à renforcer la vie associative de proximité et développer la capacité d'initiative et de projet dans les quartiers.

Les adultes-relais sont-ils exclusivement réservés aux territoires et aux villes dotés d'un contrat urbain de cohésion sociale ?

Toutes les villes ne sont pas éligibles au programme « adulte relais ». Seules peuvent en bénéficier celles qui relèvent d'un programme de la politique de la ville, et en priorité donc, les CUCS. Cela ne signifie en aucune manière que les adultes relais sont exclusivement réservés aux contrats urbains de cohésion sociale. Peuvent également en bénéficier les villes ou agglomérations dotées d'un CCPD et/ou d'un CIPD actifs, dans le cadre d'un CAPS ou d'un CLS.

Référence :
Article L 5134-100 du Code du Travail
Article D5134-145 pris en application de l'article L5134-100 du Code du Travail

Les bénéficiaires d'un contrat adulte-relais

Quelles personnes peuvent bénéficier d'un contrat adultes-relais?

Peuvent exercer des activités d'adultes relais les personnes remplissant les conditions suivantes :

- âgées de 30 ans au moins,
- sans emploi ou bénéficiant d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ou d'un contrat d'avenir,
- et résidant en zone urbaine sensible (ZUS) (http://i.ville.gouv.fr) ou dans un autre territoire prioritaire des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS).

Il n'y a pas d'obligation d'inscription à l'ANPE pour les personnes sans emploi.

Si la personne embauchée est en contrat d'accompagnement dans l'emploi ou en contrat d'avenir, celui-ci doit être rompu.

Toute dérogation est décidée par le préfet sur la base d'une demande argumentée de ses services.

Peut-on faire une dérogation si la personne à embaucher sur un poste adulte-relais a moins de 30 ans mais correspond au profil recherché ?

En principe, non. Les missions des adultes relais nécessitent pour les remplir une certaine maturité des titulaires, d'où l'âge de 30 ans fixé par le législateur. Il n'est donc pas possible de déroger à cette condition. Il a pu arriver que des personnes atteignant 30 ans en cours du contrat Adultes-relais soient recrutées. Ceci doit être absolument exceptionnel.

Référence :
Article L5134-102 du Code du Travail

Peut-on recruter une personne non résidente des quartiers prioritaires sur un poste d'adulte-relais ?

Les bénéficiaires du dispositif adultes-relais doivent résider, au moment de leur embauche, dans une zone urbaine sensible ou dans un autre territoire prioritaire des CUCS, mais qui n'est pas forcément le territoire prioritaire d'exercice de sa mission (ex : un habitant d'un quartier prioritaire de l'Essonne peut être recruté pour être adulte-relais en Seine-Saint-Denis). Lorsque l'employeur envisage de recruter un adulte relais habitant un territoire qui n'est pas dans la géographie prioritaire, il doit déposer une demande motivée de dérogation à la préfecture avant le recrutement. Cette dérogation reste très exceptionnelle.

Référence :
L 5134-102 du Code du Travail

Que se passe-t-il si la personne employée déménage et ne réside plus dans un quartier prioritaire ?

La clause de recrutement en ZUS ou en quartier prioritaire ne s'apprécie qu'au moment de l'embauche du bénéficiaire, il n'y a donc pas de difficulté particulière liée à un déménagement, même lors du renouvellement du contrat.

L'employeur d'un adulte-relais

Quels sont les employeurs d'adultes-relais ?

Les activités d'adultes-relais s'exercent dans le secteur non lucratif. Les employeurs d'adultes-relais sont :

- employeurs de droit public (mairie, conseil général, conseil régional, établissement public de coopération intercommunale, d'enseignement ou de santé),
- organismes de droit privé à but non lucratif (association, comité d'entreprise...),
- entreprises publiques ou privées chargées de la gestion d'un service public pour des missions ne relevant pas de leurs compétences traditionnelles (offices HLM publics et SA) .

Référence :
ArticleL.5134-101du Code du Travail

Quelle est l'aide pour l'employeur ?

L'Etat accorde à l'employeur une aide forfaitaire annuelle dont le montant, par poste de travail à temps plein, est fixé à 20 308 € (au 01/07/08). Elle peut atteindre 22 846,40 € ou 25 385 € pour un EPLE (Etablissement public local d'enseignement). Ces sommes correspondent environ à 80, 90 % et 100% du SMIC chargé (c'est-à-dire le SMIC comprenant toutes les charges salariales et patronales).

Pour un emploi à temps partiel, cette aide est versée au prorata du temps de travail prévu par la convention par rapport au plein temps fixé à 35 heures.

Ce montant est revalorisé chaque année au 1er juillet, proportionnellement à l'évolution du SMIC.

L'aide est versée à compter de l'embauche de l'adulte-relais et pour les périodes pendant lesquelles le poste est effectivement occupé. Le versement est effectué par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA) pour le compte l'Acsé.

Référence :
Décret n°2008-917 du 2 juin 2008
Articles 7 et 8 de la Convention

L'employeur d'un adulte-relais doit-il obligatoirement être situé dans un quartier prioritaire ?

Non. L'employeur n'a pas l'obligation d'être situé dans la ZUS ou le territoire prioritaire de la ville concernée. En revanche, le travail effectué par l'adulte-relais doit bénéficier à la ZUS ou au territoire prioritaire du contrat urbain de cohésion sociale (CUCS) et aux habitants qui y résident.

Le contrat de travail

Quelle est la nature du contrat conclu ?

Les activités d'adultes s'exercent dans le cadre d'un contrat de travail :
- à durée indéterminée (CDI), qui peut être signé dès l'embauche initiale,
- à durée déterminée (CDD) de 3 ans maximum, le contrat étant alors conclu au titre de dispositions législatives et règlementaires destinées à favoriser l'emploi de certaines catégories de personnes sans emploi.

Des règles spécifiques s'appliquent aux CDD adultes-relais :
- durée de 3 ans renouvelable une fois,
- période d'essai d'un mois renouvelable une fois,
- rupture du contrat possible à chaque date anniversaire annuelle par le salarié (préavis de 2 semaines à respecter) ou l'employeur (s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse). Cependant, la circulaire du 3 mai 2002 relative à la mise en œuvre du programme adultes-relais précise qu'un salarié bénéficie d'une indemnité de précarité de 10% dès lors que son CDD est rompu à l'initiative de l'employeur en dehors de la date anniversaire.
- relevant des dispositions particulières de l'insertion, le contrat adulte-relais ne donne pas droit à la prime de précarité de fin de contrat.

Le contrat de travail est conclu avec une personne remplissant à la date de la signature les conditions visées ci-dessus. Il peut être à temps plein ou à temps partiel. Cependant, il ne peut être inférieur à un mi-temps.

Doit-on fournir les contrats de travail signés au moment du dépôt du dossier ?

Non. En aucune manière le contrat de travail ne doit être signé au moment du dépôt du dossier. Il créerait un lien juridique entre l'employeur et le salarié, alors que la convention pour le financement de l'Acsé n'est pas encore signée. L'aide n'est donc pas certaine. Si elle n'était pas attribuée, l'organisme se trouverait face à une situation délicate : un salarié avec un contrat exécutoire et l'obligation de le payer intégralement sans aide.

Doit-on avoir sinon embauché, du moins avoir déjà trouvé l'adulte-relais au moment du dépôt du dossier ?

En dehors des renouvellements de convention, en aucun cas l'adulte-relais ne doit avoir été embauché avant la signature de la convention avec le préfet. Rien n'oblige l'organisme employeur à l'avoir déjà repéré au moment du dépôt de son dossier.

Cette règle ne s'applique pas en cas de renouvellement de la convention.

Les employeurs dont les salariés en adultes-relais sont passés en CDI bénéficient-ils toujours des subventions de l'Etat?

L'aide adultes-relais est attribuée sur la base de conventions de 3 ans renouvelables. Le contrat de la personne peut être un CDD ou un CDI et ce dès la 1ère convention. L'aide est donc versée durant les dates portées sur la convention et non celles du contrat.

Peut-on remplacer un adulte-relais pendant le temps de son absence pour maladie ou congé maternité?

D'une manière générale, l'article le code du travail prévoit le remplacement du salarié absent ou dont le contrat est suspendu sans préciser la nature du contrat de ce salarié. Ainsi, il est possible de remplacer un salarié sous CDD ou CDI absent par un autre salarié sous CDD.

Un salarié en congé maternité ou maladie, titulaire d'un contrat adulte-relais, peut donc être remplacé par un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée de droit commun. Ainsi, s'agissant d'un contrat de doit commun, la prime de précarité est due, peu importe, que le contrat du titulaire du poste ne donne pas lieu à son versement.

Dans la mesure du possible, il faut veiller à ce que le ou la remplaçante réponde aux conditions d'embauche requises par la circulaire relative aux adultes-relais (âge, domiciliation...), afin que, même ponctuellement, ces contrats bénéficient pleinement aux habitants des quartiers. Néanmoins, il n'y a pas, pour un remplacement, d'obligation juridique sur ces critères.

Au cours du remplacement, l'employeur continue à bénéficier de l'aide versée par l'Etat mais sur un seul poste. Ainsi :

- pour les employeurs privés, à partir du moment où les indemnités de congé maternité ou maladie sont versées par les organismes de sécurité sociale, l'employeur bénéficie mécaniquement de la subvention de l'Etat pour couvrir la charge du nouveau salarié.
- par contre, pour les employeurs publics, le salarié en congé de maternité ou de maladie peut être remplacé par un autre salarié, mais son salaire sera à la charge de l'employeur, l'aide continuant à être versée pour le financement d'un seul poste.

Il est rappelé que toute absence de l'adulte relais qui n'aurait pas été rémunérée par l'employeur en application de la convention collective doit être signalée systématiquement sur les états de présence trimestriels du CNASEA et déduite de l'aide mensuelle

Que se passe t-il lors du départ d'un salarié en cours de convention ?

L'employeur a alors 3 mois pour embaucher un nouvel adulte-relais sur la base du même projet (nouvel AR2 à remplir). Le nouveau contrat, s'il est à durée déterminée, doit courir sur la durée restante de la convention et prendre fin à la même date. Si l'employeur n'embauche pas dans le délai de 3 mois, la convention devient caduque. La préfecture peut alors établir une nouvelle convention pour le même employeur ou pour un autre en fonction des besoins locaux.

La rémunération et le temps de travail

L'employeur peut-il prévoir un salaire supérieur au SMIC ?

Oui. L'employeur est libre de donner à son employé un salaire supérieur au Smic, il lui suffit de négocier avec celui-ci. Cependant, le montant de l'aide annuelle accordé par l'Acsé reste proportionnel au Smic.

L'aide de l'Etat est calculée à partir du SMIC. Est-elle réévaluée lorsque celui est revalorisé ?

Oui. Les conditions en sont fixées par la convention en son article 7. Il n'est nul besoin d'une instruction spécifique de l'administration centrale pour revaloriser l'aide, dès lors que la hausse du SMIC est publiée au Journal Officiel de la République.
Ce montant est réévalué chaque année au 1er juillet.

Référence :
Article 7 de la Convention et Décret n°2008-917 du 2 juin 2008

Les heures supplémentaires constituent-elles un changement de la quotité de travail pour un adulte-relais ?

L'aide adulte-relais se calcule sur la base de 35 heures et sur le SMIC. Il n'est donc pas prévu d'heures supplémentaires, ces dernières devant être prises en charge totalement par l'employeur. L'avenant prévu dans la convention sur le quota d'heures concerne d'éventuels changements entre temps partiel et temps plein.

Un adulte-relais peut-il faire, en complément de son travail, d'autres tâches rémunérées (par exemple le soir des études surveillées payées par la commune) ?

Concernant la possibilité pour un adulte-relais de faire des heures complémentaires pour un autre employeur, en dehors et en supplément de sa mission principale, il n'y a pas d'impossibilité, si ce travail semble compatible avec la mission fait sur le dispositif adulte-relais. Néanmoins, il faut veiller à respecter la réglementation en vigueur pour l'employeur en matière de cumul de travail. Il peut être ainsi nécessaire de demander à l'employeur une autorisation de cumul.

La convention financière

Où et comment déposer un dossier pour un poste adulte-relais ?

Le dossier pour un poste adulte-relais est à déposer à la préfecture de département au service en charge de la politique de la ville. La structure employeuse présente une demande motivée (projet, définition de poste ...) que la préfecture traite dans le cadre d'une instruction. Cette dernière est à préciser auprès des services concernés.

Combien de fois la convention financière peut-elle être renouvelée ?

La convention adulte-relais est renouvelable plusieurs fois, à la différence des contrats adulte-relais à durée déterminée (CDD) qui ne peuvent être renouvelés qu'une seule fois. Le 3ème contrat adulte-relais pour une même personne doit ainsi être un CDI.

Doit-il y avoir concordance entre la durée de la convention et la durée du contrat de travail ?

C'est souhaitable. Les CDD peuvent être d'une durée inférieure à 3 ans, s'il s'agit de les « aligner » sur la durée de la convention. Il est même recommandé pour l'employeur de faire coïncider les dates (date de fin de contrat calée sur la date de fin de la convention), car l'aide financière est liée à la convention et ne peut donc pas être versée au-delà de la date d'échéance de celle-ci. Il n'est pas possible de signer un avenant prolongeant la convention pour la faire coïncider avec le contrat de travail.

Il doit donc être demandé aux employeurs lorsque l'embauche s'effectue après la signature de la convention, de diminuer la durée du CDD pour faire coïncider la date de fin avec la date d'échéance de la convention financière.

Il n'est pas cependant pas souhaitable que les CDD soient d'une durée inférieure à 3 ans si ce n'est pas pour la raison évoquée ci-dessus. Sauf situation particulière laissée à l'appréciation du préfet (structure employeuse très fragile, contenu de poste mal défini, nécessité du parcours d'insertion...), le CDD doit être ainsi « aligné » sur la convention, en terme de durée.

Référence :
Article L.5134-103 du Code du Travail

Quel est le délai maximum entre la signature de la convention et la signature du contrat de travail ?

Pour recruter un salarié, l'employeur dispose de 5 mois entre la date de signature de la convention et la date d'embauche. Au-delà la convention n'est plus active.

Référence : Article 4 de la Convention

Quel est le délai maximum pour un renouvellement de convention ?

L'employeur qui souhaite le renouvellement de la convention doit en faire la demande expresse auprès du préfet six mois avant l'expiration de la convention. Cette demande s'accompagne d'un bilan détaillé de l'action conduite, des actions réalisées en matière de formation de l'adulte-relais et des perspectives d'évolution.

Référence :
Article 13 de la Convention

Quels sont les règles applicables aux différentes dates de la convention et du contrat : date de la signature de la convention, date d'effet de la convention, date d'embauche, date anniversaire du contrat ?

Pour les nouvelles conventions :
La date d'effet est la date de signature de la convention. L'attention des préfets est attirée sur le fait qu'ils doivent inciter les employeurs à embaucher rapidement l'adulte-relais à partir de la signature de la convention, de façon à éviter un décalage trop important entre la date de signature et la date d'embauche. S'il y a par exemple un délai de un mois entre la signature de la convention et l'embauche, le CDD de 3 ans sera réduit d'un mois pour coïncider avec la date de fin de la convention.

Pour les renouvellements :
Le renouvellement se fait au lendemain de la date anniversaire des 3 ans.

Texte de référence :
Circulaire du 18 décembre 2006

A quel moment remplit-on les documents Cerfa AR1 et AR2 ?

Pour le Cerfa AR1.

- L'employeur, en accord avec le projet de convention, signe l'AR1 puis l'adresse à la Préfecture.
- Après signature du Préfet (ou de son représentant), la Préfecture adresse l'AR1 au Cnasea (exemplaire blanc), ainsi qu'à l'employeur et au siège de l'Acsé.

Pour le Cerfa AR2.

- L'employeur adresse deux exemplaires de l'AR2, conformes au recrutement du candidat, à la préfecture accompagnés d'un RIB. Celle-ci transmet un exemplaire d'AR2 + le RIB au CNASEA.

Pour obtenir des imprimés cerfa, il faut en faire la demande, par mail, au Cnasea à l'adresse suivante : dafe-emploi@cnasea.fr

Que faire en cas de transfert d'employeur ?

Dans le cas où un poste est transféré chez un autre employeur (cessation d'activité, liquidation judiciaire ou autre), la Préfecture doit :

- signer une convention avec le nouvel employeur qui est rédigée sur la base de la convention initiale
- remplir un nouvel AR1 : Attention : la numérotation et la date d'effet doivent être strictement identiques à celles mentionnées dans l'AR1 signé avec le 1er employeur.
- le nouvel employeur devra remplir un AR2. La date d'embauche indiquée doit être la date à laquelle le transfert a été effectué. La date de fin doit coïncider avec la date d'échéance de la convention financière.

Qui numérote les conventions et comment les numéroter ?

Ce sont les Préfectures qui effectuent les différentes opérations concernant les conventions et donc la numérotation.

Les dossiers doivent être numérotés de la façon suivante, conformément à la circulaire du 18 décembre 2006 :



Les dossiers devront être numérotés par les Préfets de la façon suivante :

XXX : code département sur 3 caractères alphanumériques, contrôlé de façon à accepter les départements 02A, 02B, 59L, 59V, 971, 972, 973 et 974.

XX : millésime de la date de signature (2 caractères numériques). Un dossier signé en 2007, sera millésimé '07' contrôlé de façon que ces chiffres soient strictement supérieurs à '04'.

R : pour identifier les Adultes-Relais.

XXXX : numéro d'ordre (4 caractères numériques) avec contrôle d'unicité par département par le CNASEA ou TXXX dans le cas d'un transfert au 1er juillet 2007 (T comme transfert)

XX : code renouvellement (2 caractères numériques) :

00 pour une nouvelle convention signée en 2007 ou un transfert de convention initiale
01 pour un renouvellement en 2007 ou un transfert de renouvellement de convention
02 pour un second renouvellement ou un transfert de second renouvellement

En cas de difficultés sur la numérotation, vous pouvez joindre le CNASEA qui vous renseignera.

Un poste adulte-relais n'est plus pourvu dans le département. Est-il possible de réutiliser la convention existante pour le département ?

Oui. Les préfets ont depuis 2008 la gestion d'une enveloppe fixe de conventions. Il leur revient de procéder en fonction des évolutions locales et des priorités des thématiques d'intervention, de renouveler et de créer de nouveaux postes à enveloppe constante.

Est-il possible au moment du renouvellement d'une convention à plein temps de créer deux nouvelles conventions à mi-temps ?

Non. La dotation de chaque département en conventions adultes-relais correspond exactement au nombre de postes maximum qu'il est possible d'ouvrir quelque soit leur quotité de temps de travail.

Références juridiques

- Décrets : n°2000-540 du 16 juin 2000, n°2002-374 du 20 mars 2002, n° 2006-1788 du 23 décembre 2006 (J.O. n°303 du 31 décembre 2006)
- Circulaires : 26 avril 2000, 3 mai 2002, 31 mars 2006, 6 novembre 2006, 18 décembre 2006
- Articles L 5134-100 à L. 5134-109 et D. 5134-145 à D. 5134-160 du Code du travail

Contact Acsé / siège

Service accès à l'emploi et développement économique : 01 40 02 74 25